

Sini Tuura

Tanssinopettajien työhyvinvoinnin kehittäminen Kajaani Dancen tanssikou- lussa

Liikunnanohjaaja (AMK)

Liikunnan ja vapaa-ajan
koulutus

Kevät 2017



KAJAANIN
AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Tiivistelmä

Tekijä: Tuura Sini

Työn nimi: Tanssinopettajien työhyvinvoinnin kehittäminen Kajaani Dancen tanssikoulussa

Tutkintonimike: Liikunnanohjaaja (AMK)

Asiasanat: tanssi, tanssinopettajat, työhyvinvointi, työn kuormittavuus, johtaminen

Tanssinopettajan työpäivä voi koostua useista peräkkäisistä tunneista ja suurista liikuntamääristä, joiden aiheuttama työkuormitus luo haasteita palautumiselle. Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, joka tukee työntekijän elämänhallintaa. Työhyvinvoinnista huolehtiminen ja sen kehittäminen parantavat työn laatua ja työorganisaation tuottavuutta eettisten ja inhimillisten kehittämisperusteiden lisäksi.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvailla tanssinopettajien työhyvinvoinnin tilannetta ja sen kehittämismahdollisuuksia Kajaani Dancen tanssikoulussa. Toimeksiantaja voi jatkossa hyödyntää tuloksia tanssinopettajien työhyvinvoinnin nykytilan hahmottamiseen, sen ylläpitämiseen ja kehittämiseen. Omana tavoitteenani oli syventää osaamistani liikunnan terveysvaikutusten asiantuntijana fyysisesti kuormittavan työnkuvan näkökulmasta, sekä kehittää taitoja toimia liikunta-alan organisaatioiden asiantuntija- tai esimiestehtävissä.

Toteutin työn laadullisena tapaustutkimuksena, jota varten haastattelin viittä (n=5) tanssinopettajaa. Tulosten mukaan tanssinopettajien terveys on hyvä ja sitä tuetaan aktiivisesti elintapojen avulla. Työkuormitus oli poikkeuksellisen suurta ja palautumista kuvailtiin haastavaksi, mutta se ei vaikuttanut negatiivisesti työtyytyväisyyteen. Työpaikka koettiin turvalliseksi ja yhteisöllisyys suurena voimavarana. Esiin nousseita kehittämisideoita olivat sisäilmaongelmien tarkempi tutkiminen, tiedonkulun parantaminen, työhyvinvoinnin johtamisen resurssien lisääminen, itsekriittisyyden hallinta ja palautemäärän kasvattaminen.

Abstract

Author: Tuura Sini

Title of the Publication: Developing well-being at work among Dance Teachers in Dance School Kajaani Dance

Degree Title: Bachelor of Sports Studies

Keywords: dance, dance teachers, well-being at work, workload, leading

A workday of a Dance Teacher can include several dance classes in a row and high amounts of physical activity. This workload can cause challenges for recovery. Well-being at work means safe, healthy and productive work which promotes employees' control of life. Taking care of well-being at work and developing it can improve quality of work and productivity of organization. There is also ethical and human basis to develop well-being at work.

The purpose of this study was to describe the situation of well-being at work among Dance Teachers and possibilities to develop it in the Dance School Kajaani Dance. The commissioner can benefit the results to understand, to maintain and develop well-being at work. My objectives were to deepen knowledge of physical activity's health benefits and develop my skills to work as a specialist or employer in sports industry.

This thesis was a qualitative research. The material was collected with individual semi-structured interviews from five Dance Teachers. The interviews were recorded and transcribed before inductive content analysis.

The results show that dance teachers have good health and they support that with the way of life. Their workload is exceptionally high. Recovery from workload is described difficult but it did not affect negatively the work satisfactory. Workplace was experienced safe and communality was considered a big asset.

The commissioner can develop well-being at work by investigate inside air problems, develop communication and feedback culture at work, add references to leading well-being at work and help Dance Teachers when there is too much self-criticism.

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Tanssinopettajan työ	3
3	Työhyvinvointi	5
3.1	Terveys	6
3.2	Turvallisuus	7
3.3	Yhteisöllisyys	8
3.4	Arvostus	8
3.5	Osaaminen.....	9
4	Tutkimuksen toteutus	10
4.1	Tutkimuksen tarkoitus, tavoitteet ja tutkimustehtävät.....	10
4.2	Osallistujat ja aineiston keruu.....	10
4.3	Aineiston analyysi	12
5	Tutkimuksen tulokset	13
5.1	Tanssinopettajien työhyvinvoinnin tilanne.....	13
5.1.1	Terveys.....	13
5.1.2	Turvallisuus	14
5.1.3	Yhteisöllisyys	15
5.1.4	Arvostus.....	16
5.1.5	Osaaminen	17
5.2	Tanssinopettajien työhyvinvoinnin kehittämismahdollisuudet	18
5.2.1	Tanssinopettajan vastuu	18
5.2.2	Työyhteisön ja organisaation tuki	19
6	Pohdinta.....	21
6.1	Tulosten pohdinta.....	21
6.2	Luotettavuus ja eettisyys	23
6.3	Ammatillinen kehittyminen.....	26
6.4	Jatkotutkimusaiheet	27
7	Johtopäätökset.....	28

Lähteet.....	29
--------------	----

Liitteet

1 Johdanto

Opinnäytetyöni aiheena on tanssinopettajien työhyvinvoinnin kehittäminen kajaanilaisessa Kajaani Dancen tanssikoulussa. Kannatusyhdistyksen ylläpitämä tanssikoulu tarjoaa tanssin taiteen perusopetusta järjestämällä laajan ja yleisen oppimäärän opintoja lapsille, nuorille ja aikuisille sekä avointa opetusta aikuisille Kajaanissa ja Sotkamossa. Kevätlukukaudella 2017 tanssinopettajia on kuusi ja viikoittain tanssitunneille osallistuu noin 850 oppilasta. (Palokangas, M. 2016.)

Liikunnan ohjaus- ja opetustehtävissä työn sisältämää fyysistä kuormittavuutta voidaan usein verrata huippu-urheilijan harjoitusmäärään ilman urheilulle ominaista optimaaliseen palautumisen mahdollistavaa jaksotusta. Työaikojen haastavuus ja esiintymisen luomat paineet lisäävät psyykkistä kuormitusta, joka voi jatkuessaan ajaa elimistön stressitilaan. Sekä kova fyysinen että psyykinen kuormitus ovat riskejä työntekijän hyvinvoinnille, koska ne voivat edistää erilaisten jaksamisongelmien kehittymistä. (Aalto, Antikainen & Tanskanen 2007, 21–30.)

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, joka tukee työntekijän elämänhallintaa (Rauramo, 2012, 12). On tutkittu, että työhyvinvoinnilla on yhteyksiä työorganisaation tuottavuuteen. Työhyvinvoinnista huolehtiminen ja sen kehittäminen voivat vaikuttaa myönteisesti organisaation taloudelliseen tulokseen, ja esimerkiksi stressitekijöiden vähentäminen työpaikalla voi laskea ylimääräisiä kuluja aiheuttavien poissaolojen ja sairauslomapäivien määrää. Organisaation näkökulmien lisäksi eettiset ja inhimilliset tekijät ovat merkittäviä perusteita työhyvinvoinnin kehittämiseksi (Rauramo 2012, 17–19.)

Opinnäytetyössä yhdistyvät työhyvinvoinnin ajankohtaisuus sekä fyysisesti raskaan työnkuvan haasteet, joiden takia jaksamisesta huolehtiminen on erityisen tärkeää. Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvailla tanssinopettajien työhyvinvoinnin tilaa ja sen kehittämismahdollisuuksia. Toimeksiantajan tavoitteena oli saada tietoa tanssinopettajien työhyvinvoinnista sen ylläpitoa ja kehittämistä varten. Omana tavoitteenani oli syventää osaamistani liikunnan terveysvaikutusten asiantuntijana fyysisesti kuormittavan työnkuvan näkökulmasta, sekä kehittää taitoja toimia liikunta-alan organisaatioiden asiantuntijaj- tai esimiestehtävissä (Opinto-opas 2014–2015). Tutkimuksen avulla syvensin ymmärrystäni ammattiryhmän työhyvinvoinnin merkittävimmistä tekijöistä ja haasteista sekä organisaation johdon vaikutusmahdollisuuksista niihin. Näyttää siltä, että aikaisem-

min työhyvinvointia ei ole tutkittu tanssinopettajan tai muun vastaavan työtehtävän näkökulmasta, joten yhteiskunnalliseksi tavoitteeksi asetui uuden tiedon tuottaminen.

2 Tanssinopettajan työ

Tanssinopettajan työkuvaan kuuluvat työsopimuksen mukainen opetusvelvollisuus, tuntien suunnittelu, mahdolliset kirjalliset työt, opetussuunnitelman mukaisten esitysten valmistaminen oppilasryhmille, valintakoetilaisuudet, oppilaiden arviointi sekä kokoukset ja neuvottelut. Päätoimisten tanssinopettajien opetustunnit vaihtelevat 8,5 tunnista korkeintaan 24 tuntiin saakka, mutta keskimääräinen opetustuntimäärä on noin 17 tuntia viikossa. (Tanssinopettajien työehtosopimus 2012, 3.) Lisäksi tanssikouluissa työskentelee usein sivutoimisia tuntiopettajia, jotka toimivat lisäksi toisella alalla tai esimerkiksi tanssijan tai koreografin tehtävissä. Ammattitanssijoiden tavoin tanssinopettajan työkuva voi muodostua monipuolisesti useiden eri tanssilajien yhdistelmästä, tai opettaja voi tuntien kysynnän riittäessä erikoistua tiettyyn tyyliin oman erityisosaamisensa mukaan. Muihin tanssialan työpaikkoihin verrattaessa tanssinopettajien työttömyys on hyvin vähäistä. (Työ- ja elinkeinoministeriö.)

Tanssin parissa työskenteleminen vaatii hyvän fyysisen kunnon lisäksi sosiaalisia taitoja, musikaalisuutta, luovuutta ja taiteellisuutta. Tanssitunnit sijoittuvat usein ilta-aikaan oppilaiden ja asiakkaiden vapaa-aikaan, mikä edellyttää työntekijältä myös joustavuutta. (Työ- ja elinkeinoministeriö.) Esimerkiksi ryhmäliikunnanohjaajan tavoin tanssinopettajan työpäivä voi koostua useista peräkkäisistä tunneista ja suurista liikuntamääristä, joiden aiheuttama fyysinen kuormitus luo haasteita työstä palautumiselle (Aalto ym. 2007, 21). Käytännön opetus- tai ohjaustilanne sisältää fyysisen valmennuksen ja turvallisesta harjoittelusta vastaamisen lisäksi kannustamista, henkistä valmennusta, asiakaspalvelua ja ryhmän edessä esiintymistä. Työkuvaan soveltuvan roolin omaksuminen työtilanteessa on tärkeää, koska työ vaatii positiivista olemusta päivästä toiseen, eikä asiakkaiden edessä ole sopivaa puhua esimerkiksi henkilökohtaisista huolista. (Aalto ym. 2007, 37-41.)

Alan jatkuvan kehityksen vuoksi työntekijän kouluttautuminen ja oma harjoittelu nousevat tärkeään rooliin ammattitaidon ylläpitämisessä (Työ- ja elinkeinoministeriö). Monipuolisuuden kehittäminen vastaa nykyajan kiristyvän kilpailun haasteisiin, kun vapaa-ajan palveluiden kysyntä lisääntyy ja asiakaskunnan monimuotoisuus kasvaa. Useiden liikuntalajien kysyntä on altista trendien muutoksille, mikä vaatii työntekijältä joustavuutta ja sopeutumiskykyä. (Aalto ym. 2007, 10.)

Kuten minkä tahansa urheilusuorituksen jälkeen, on liikunnallisissa ammateissa työskentelevien huolehdittava työpäivänsä jälkeen fyysisestä palautumisesta. Terveellinen

ruokavalio, riittävä lepo ja uni, palauttava harjoittelu ja lihashuolto auttavat elimistöä palautumaan liikunnan aiheuttamasta kuormituksesta ja ehkäisevät ylirasitustilan ja rasitusvammojen syntyä. Lisäksi on hyvä muistaa, että hermoston palautuminen on fyysistä palautumista hitaampaa ja haastavammin seurattavissa. Kun hermoston palautumisesta huolehtii, voidaan säästyä esimerkiksi reaktionopeuden hitaudesta johtuvilta tapaturmilta ja loukkaantumisilta. (Aalto ym. 2007, 28-31.)

Näyttää siltä, että tanssinopettajien työhyvinvointia ei ole aikaisemmin tutkittu, mutta opettajien työhyvinvoinnista on olemassa useita tutkimuksia. Opetushallituksen tekemän tutkimusraportin mukaan opettajan työn kuormittavuustekijöitä ovat esimerkiksi äänen ja kuulon rasitus, joiden voidaan olettaa koskevan myös tanssinopettajia. Tulosten vertailussa on kuitenkin huomioitava esimerkiksi työaikojen eroavaisuudet sekä kouluympäristön vaikutus, joka ei koske tanssinopettajia. (Onnismaa 2010, 8-9.)

3 Työhyvinvointi

Työni teoreettinen tausta pohjautuu Päivi Rauramon määritelmään työhyvinvoinnista. Sen mukaan työhyvinvointi voidaan jakaa portaittain viiteen osa-alueeseen; terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. Koska työhyvinvointi on kokonaisvaltaista, vaatii esimerkiksi arvostuksen kokeminen työssä koettua hyvää terveyttä. Työhyvinvoinnin portaat –mallin pohjana on hyödynnetty Maslowin motivaatioteoriaa mukauttaen sitä työelämään sopivammaksi. (Rauramo 2012, 12–16.) Maslowin teorian mukaan ihmisen tarvehierarkia koostuu fysiologisista tarpeista, turvallisuuden, yhteenkuuluvuuden ja rakkauden, arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarpeesta (McLeod 2007).

Työhyvinvointi voidaan määritellä turvalliseksi, terveelliseksi ja tuottavaksi työksi, joka tukee työntekijän elämänhallintaa (Rauramo 2012, 12). Yksilötasolla työhyvinvoinnista kertovat tunne työn sujuvuudesta ja sen hallinnasta. Työn mielekkyys ja positiiviset kokemukset työn johdosta heijastuvat työilmapiiiriin, mikä edesauttaa sujuvuutta ja aikaansaantia myös työyhteisön tasolla. (Hakala, Harju, Manka & Nuutinen 2010, 7-9.) Pitkäkestoista vahvaa innostusta ja korkeaa motivaatiota työtä kohtaan kutsutaan työn imuksi. Koska innostus on yksi tärkeimmistä työhyvinvoinnin ulottuvuuksista, ovat työn imua kokevat työntekijät yleensä terveempiä ja hyvinvoivempia kuin muut työntekijät. Esimerkiksi yrittäjät kokevat tutkimusten mukaan työn imua mielekkään alan parissa, vaikka he tekevät keskimääräistä enemmän työtunteja. Olennaista on kuitenkin innostuksesta huolimatta kyky irrottautua työstä palautumisen mahdollistamiseksi ja uupumusoireiden ehkäisemiseksi. (Hakala ym. 2010, 10-11.)

Työhyvinvointi on moniulotteinen ilmiö, jonka kehittäminen palvelee sekä työntekijää että työnantajaa. Työhyvinvoinnin kehittäminen on tärkeää, koska on tutkittu, että heikko työhyvinvointi on yhteydessä esimerkiksi alentuneeseen työkykyyn, sairauspoissaoloihin ja työn heikkoon laatuun. Näiden tekijöiden vaikutus yrityksen kannattavuuteen ja kilpailukykyyn on suurta. (Hakala ym. 2010, 13.) Työn laadun kasvamisen lisäksi hyvä työhyvinvointi vaikuttaa työntekijöiden vaihtuvuuden vähenemiseen ja luovuuden lisääntymiseen (Mäkelä-Pusa & Terävä 2011, 6-7). Työhyvinvoinnin ja henkilöstön työkyvyn edistämisen tukena toimii työterveyshuolto. Sillä tarkoitetaan työssäkäyvien perusterveyshuoltoa, joka ehkäisee ja hoitaa sairauksia sekä seuraa työoloja ja esimerkiksi sairauspoissaoloja yhdessä organisaation johdon kanssa. (Rauramo 2012, 37-42.)

Työhyvinvoinnin johtaminen on yksi esimiestehtävissä toimivien tärkeimmistä rooleista. Johtamisen käsite sisältää työnkuvasta riippuen ohjausta, palauteviestintää, vuorovaiku-

tusta, innostamista, erilaisia kehitystehtäviä ja työprosessien valvontaa (Rauramo 2012, 130). Riittävä perehdytys ja työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet lisäävät työhyvinvointia oikeudenmukaisen kohtelun ja hyvän vuorovaikutuskulttuurin ohessa. Työyhteisön kuormitusta seuraamalla voidaan ehkäistä haitallisen stressin ja työuupumuksen esiintymistä. (Rauramo 2012, 63.) Esimies-työntekijä suhteen luottamus on tärkeää kuormituksen arvioinnissa, koska kuormitus on aina yksilön kokemus tilanteesta. Työn voidaan katsoa edistävän hyvinvointia, kun voimavarat ja koettu kuormitus ovat tasapainossa. (Rauramo 2012, 43-50.)

Sekä työhyvinvointia että työhyvinvoinnin johtamista on tutkittu aikaisemmin muiden ammattien näkökulmasta. Esimerkiksi liikunnanopettajien työn kuormittaviksi tekijöiksi ovat nousseet fyysinen rasitus, työntekijän omat korkeat vaatimukset työn laatua kohtaan, itsenäisyys ja melussa työskenteleminen. Työn kuormitukseen liittyy kuitenkin ristiriitaisia tuloksia, koska fyysisyys koettiin kuormittavuudesta huolimatta mielekkäänä tekijänä, jopa kutsumusammatin osana. (Heinisaari, H. & Nousiainen, T. 2002, 36-38.) Työhyvinvoinnin johtamisen on tutkittu olevan hyvin tilanneherkkä, jatkuvasti muutokselle altis prosessi. Työhyvinvoinnin ylläpitämisen ja kehittämisen kannalta on olennaista, että sen myönteisiä tekijöitä pystytään hyödyntämään ja kielteisiä tekijöitä hallitsemaan työyhteisössä. (Sinisammal, J. 2011, 65-66.)

3.1 Terveys

Maailman terveysjärjestö WHO on määritellyt terveyden fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tilaksi, jota ei voida määrittää esimerkiksi sairauksien puuttumisena (WHO 2003). Yksilötasolla terveyttä voidaan edistää elämäntavoilla liikunnan, ravitsemuksen, unen ja levon sekä päihteettömyyden avulla (Rauramo 2012, 27).

Terveyttä edistävän liikunnan suositukset sisältävät monipuolisesti eri kuntotekijöitä ylläpitäviä ja kehittäviä liikuntamuotoja. Aikuisen tulisi viikon aikana harjoittaa kestävyyskuntoaan aerobisilla liikuntamuodoilla joko 2,5 tuntia kohtuullisen kuormittavasti tai vaihtoehtoisesti 75 minuuttia rasittavasti niin, että kokonaismäärä jakautuu useammalle päivälle. Kestävyyskunnosta huolehtiminen edistää hengitys- ja verenkiertoelimistön hyvinvointia ehkäisten samalla useita kansantauteja. Tämän lisäksi lihaskuntoa ja liikehallintaa kehittäviä harjoituksia tulisi tehdä kahdesti viikossa lihasvoiman, liikkuvuuden ja tasapainon ylläpitämiseksi. (UKK-instituutti 2017). Säännöllisellä ja kohtuullisella liikunnal-

la on positiivisia vaikutuksia ihmisen työkykyyn, mutta myös henkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin (Rauramo 2012, 27).

Terveelliset ravitsemustottumukset rakentuvat kulutukseen sopivasta energiansaannista ja ravinto- sekä suojaravintoaineiden riittävydestä. Ruokailun säännöllisyys vähentää verensokeritasojen vaihtelua, joka ylläpitää vireystilaa työpäivän aikana. Riittävä nesteytys ehkäisee osaltaan väsymistä huolehtien samalla elimistön aineenvaihdunnasta. (Rauramo 2012, 29-30.) Paljon liikkuvilla riittävä energiansaanti korostuu, koska se on vahvasti yhteydessä suorituskkyyn, palautumiseen ja vastustuskykyyn. Optimaalisimmat edellytykset fyysisestä rasituksesta palautumiselle luodaan, kun päivittäinen energiansaanti on jopa hieman energiankulutusta korkeammalla tasolla. (UKK-instituutti 2014.) Energiantarve on hyvin yksilöllistä, joten niistä ei ole olemassa tarkkoja suosituksia. Olennaista olisi saada päivittäisestä energiamäärästä 45-60 % hyvälaatuisista hiilihydraateista, 25-40 % laadukkaista, kerta- ja monityydyttymättömistä rasvoista sekä 10-20 % proteiineista. (Valtion ravitsemusneuvottelukunta 2014, 25.)

Fyysisen aktiivisuuden ja terveellisten ravitsemustottumusten lisäksi työntekijän tulisi huolehtia riittävästä levon ja unen määrästä. Unen tarve on yksilöllistä, mutta aikuiselle sopiva määrä on usein 6-9 tuntia yössä. Sekä fyysinen että henkinen rasituksen määrä voivat nostaa unen tarvetta. Liian vähäinen yöuni ja unihäiriöt aiheuttavat esimerkiksi päiväaikaista väsymystä, aivojen kuormittumista ja muistihäiriöitä, luovuuden vähene- mistä ja lisäävät tapaturmariskiä. (Rauramo 2012, 32–34.) Lyhytaikaiseen unettomuuteen puuttuminen on tärkeää, koska pitkittyessään erilaiset unihäiriöt voivat aiheuttaa mielenterveysongelmia ja työkyvyttömyyttä. Unettomuuden ja unihäiriöiden aiheuttamat kustannukset ovat suuria myös yhteiskunnallisella tasolla mitattuna. (Uniliitto 2013, 3-4.)

3.2 Turvallisuus

Työpaikan turvallisuus jakautuu fyysiseen, sosiaaliseen ja psyykkiseen turvallisuuteen, joiden toteutumista ohjaavat lait, asetukset, määräykset ja ohjeet. Fyysisen työympäristön turvallisuutta edistetään huolehtimalla työtilojen ja -välineiden kunnosta. Mahdollisten turvallisuusriskien tulee olla selvillä, jotta niitä voidaan hallita ja erilaiset vaaratilan- teet vältetään. (Rauramo 2012, 70-75.) Työympäristön ja työolojen turvallisuudesta on säädetty myös työturvallisuuslaissa (Työturvallisuuslaki 738/2002, 1§).

Tanssikoulujen toiminta tapahtuu sisätiloissa. Hyvä sisäilma parantaa työtehoa ja viihtyi- syyttä sekä ehkäisee erilaisilta terveyshaitoilta ja sairastumisilta. Terveellisen sisäilman

tunnistaa hajuttomuudesta, pölyttömyydestä, vedottomuudesta, sopivasta lämpötilasta ja meluttomuudesta. Sisäilmaongelmat voivat aiheuttaa esimerkiksi hengitystieongelmia ja äänihäiriöitä, poikkeuksellista väsymistä ja päänsärkyä, infektiosairauksien pitkittymistä, huimausta ja allergisia reaktioita. (Allergia- ja Astmaliitto ry & Hengitysliitto ry, 3-4.)

Turvallisessa työyhteisössä toteutuvat tasa-arvo ja oikeudenmukaisuus. Jos työpaikalla esiintyy kiusaamista, häirintää, syrjintää tai muuta epäasiallista kohtelua, vaikuttavat ne koko työyhteisön ilmapiiiriin ja henkilöstön työhyvinvointiin. (Rauramo 2012, 86-88.) Työ-
kulttuurin yleisimpiin turvallisuuden tunnetta horjuttaviin tekijöihin luetaan erilaiset työn-
tekoon vaikuttavat muutokset. Esimies voi tukea henkilöstönsä hyvinvointia muutosten
aikana auttamalla ymmärtämään tehtyjä ratkaisuita, perustelemalla niitä ja osallistamalla
kaikkia prosessiin kuuluvia tahoja mukaan muutosten läpivientiin. (Rauramo 2012, 95-
96.) Psykyllisellä tasolla turvallisuuden tunteeseen vaikuttavat edellisten lisäksi työsuhe-
de ja tieto sen jatkuvuudesta sekä riittävä toimeentulo (Rauramo 2012, 99-100).

3.3 Yhteisöllisyys

Yhteisöllisyys perustuu tunnepohjaisiin ihmissuhteisiin, jotka ovat ihmisen itsetunnon
kehittymiselle tärkeitä. Parhaimmassa tapauksessa avoin ja luottamuksellinen työyhteisö
edistää hyvinvointia, motivaatiota ja näiden kautta myös työn tuloksellisuutta. Jokai-
nen työyhteisön jäsen voi vaikuttaa myönteisen työilmapiiriin syntyyn hyvillä vuorovaiku-
tustaidoilla, läsnäololla ja oikeudenmukaisella käytöksellä muita ihmisiä kohtaan. (Rau-
ramo 2012, 104-108.) Vaikka samankaltaisista jäsenistä muodostuvat ryhmät toimivat
usein hyvin, on yhteisön monimuotoisuuden hyväksyminen työpaikoilla yhteisöllisyyttä
voimistava tekijä. Johtamisen ja myönteisen asennoitumisen avulla monimuotoisuuden
hyödyntäminen voi synnyttää luovuutta, innovatiivisuutta ja parantaa työn tehokkuutta
entisestään. (Rauramo 2012, 112-114.)

3.4 Arvostus

Ihmisen arvostuksen tarve koostuu sekä ulkopuolelta tulevasta sosiaalisesta arvostuk-
sesta että terveestä itsearvostuksesta. Itsearvostuksen kannalta on oleellista, miten mie-
lekkäänä työ koetaan ja mikä sen merkitys yksilölle on. Nykyajan kulutusyhteiskunnassa
työ koetaan helposti pelkästään toimeentulon mahdollistajana, jopa negatiivisena asiana
matkalla varallisuuteen. Toisessa ääripäässä ovat niin sanotut kutsumustyöt, jopa elä-

mäntehtävät. Tällaisiin kutsumusaloihin liittyy vahvaa itsensä toteuttamista ja omistautumista työn välineellisyyden jäädessä taka-alalle. (Rauramo 2012, 123-126.) Ulkopuolelta tuleva arvostus näkyy työpaikalla työntekijöiden välisessä vuorovaikutuksessa ja esimiestyössä. Terveellisestä ja turvallisesta työstä huolehtimalla, rakentavalla palautteella ja palkkauksella voidaan osoittaa arvostusta henkilöstöä kohtaan. (Rauramo 2012, 128-138.)

3.5 Osaaminen

Ihmisellä on luontainen tarve itsensä toteuttamiselle. Työhyvinvoinnin näkökulmasta tämä toteutuu osaamisen hyödyntämisessä ja kehittämisessä. Kun organisaatio kehittää jatkuvasti osaamista, säilyy sen kilpailukyky muutoksienkin aikana. Suurin osa oppimisesta tapahtuu työtä tehdessä, mutta sen lisäksi työnantaja voi järjestää koulutusta tai työntekijä voi kehittää osaamistaan vapaa-ajalla. Näistä oppimisen eri ulottuvuuksista puhuttaessa käytetään elinikäisen oppimisen termiä. (Rauramo 2012, 146-150.) Työyhteisön osaamisen kehittäminen vaatii jo olemassa olevien tietojen ja taitojen soveltamista uusiin tarkoituksiin. Tällaisen luovan työn on tutkittu olevan yhteydessä työhyvinvointiin, koska se tukee osaamisen kehittymistä. (Rauramo 2012, 164-167.)

4 Tutkimuksen toteutus

Toteutin opinnäytetyöni soveltavan osuuden kvalitatiivisena eli laadullisena tapaustutkimuksena. Kvalitatiivinen tutkimus kuvaa todellista elämää ja sen kohdetta pyritään tutkimaan ja ymmärtämään mahdollisimman luonnollisissa tilanteissa. Koska työhyvinvointi on kokonaisvaltaista ja moniulotteista, soveltuu se ilmiönä laadullisen tutkimuksen aiheeksi. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 161-164.)

4.1 Tutkimuksen tarkoitus, tavoitteet ja tutkimustehtävät

Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvailla tanssinopettajien työhyvinvoinnin tilaa ja sen kehittämismahdollisuuksia. Toimeksiantajan tavoitteena oli saada tietoa tanssinopettajien työhyvinvoinnista sen ylläpitoa ja kehittämistä varten. Omana tavoitteenani oli syventää osaamistani liikunnan terveysvaikutusten asiantuntijana fyysisesti kuormittavan työnkuvan näkökulmasta, sekä kehittää taitoja toimia liikunta-alan organisaatioiden asiantuntijaksi tai esimiestehtävissä (Opinto-opas 2014–2015). Tutkimuksen avulla syvensin ymmärrystäni ammattiryhmän työhyvinvoinnin merkittävimmistä tekijöistä ja haasteista sekä organisaation johdon vaikutusmahdollisuuksista niihin. Näyttää siltä, että aikaisemmin työhyvinvointia ei ole tutkittu tanssinopettajan tai muun vastaavan työtehtävän näkökulmasta, joten yhteiskunnalliseksi tavoitteeksi asetui uuden tiedon tuottaminen.

Tutkimustehtävät:

1. Mikä on tanssinopettajien työhyvinvoinnin tilanne?
2. Miten tanssinopettajien työhyvinvointia voidaan kehittää?

4.2 Osallistujat ja aineiston keruu

Tutkimuksen näytteeseen kuului viisi (n=5) Kajaani Dancen tanssikoulun tanssinopettajaa, joista yksi työskenteli lisäksi tanssikoulun rehtorina. Osallistujiin kuului päätoimisia opettajia ja tuntiopettajia, joiden työtuntimäärien perusteella tanssiala oli kuitenkin heidän pääsääntöinen työllistäjänsä. Haastateltujen opetusvelvollisuus vaihteli kymmenestä tunnista 21,5 tuntiin ja kahdesta opetuspäivästä viiteen. Osallistujat olivat iältään 33–

51 vuotiaita naisia ja miehiä, ja heidän keski-ikänsä oli 41 vuotta. Haastatteluiden aikaan yksi haastateltavista oli toimivapaalla ja yksi äitiyslomalla.

Opinnäytetyöni toimeksiantaja on samalla nykyinen työnantajani, joten tutkimukseen osallistujien ja työn tilaajan tiedottaminen tapahtui henkilökohtaisesti työpaikalla ja viestien välityksellä. Tein myös kirjallisen tiedotteen tutkimusluvan yhteyteen, jossa kerroin lyhyesti tutkimuksen tarkoituksesta ja tavoitteista sekä tulosten julkaisusta. Tutkimukseen osallistumisen tulee aina perustua vapaaehtoisuudelle, joten mainitsin etukäteen myös keskeyttämisen mahdollisuudesta (Metsämuuronen 2006, 111-115). Kaikki haastatteluun pyydyt olivat vapaaehtoisia osallistumaan tutkimukseen, ja tiedottamisen jälkeen sovimme jokaisen osallistujan kanssa henkilökohtaisen haastatteluajan. Ennen haastattelua osallistujat kirjoittivat tutkimusluvut, josta selvisi tutkittavien tietosuoja ja yksityisyyden kunnioittaminen. Haastattelut toteutettiin huhtikuussa 2017.

Koska työhyvinvointi perustuu yksilön kokemukseen, keräsin tutkimuksen aineiston haastatteluiden avulla. Näin tutkimukseen osallistuvien ajatukset ja tuntemukset saattoivat vaikuttaa tuloksiin. (Hirsjärvi ym. 2009, 185.) Haastattelu on joustava tiedonkeruumenetelmä, joka mahdollistaa suoran vuorovaikutuksen tutkittavan kanssa. Tässä tutkimuksessa käytin teemahaastattelua, jotta pystyin tarvittaessa selventämään ja syventämään monimuotoiseen ilmiöön liittyviä vastauksia. (Hirsjärvi ym. 2009, 204-208.)

Suunnittelin haastattelukysymykset (Liite 1) työn teoriataustan pohjalta niin, että kysymyksiä tuli jokaisesta työhyvinvoinnin osa-alueesta; terveydestä, turvallisuudesta, yhteisöllisyydestä, arvostuksesta ja osaamisesta (Rauramo 2012). Näin pyrin kuvailemaan mahdollisimman monipuolisesti tanssinopettajien työhyvinvoinnin tilannetta. Haastattelun muotoilussa käytin avoimia kysymyksiä, ja varauduin esittämään lisäkysymyksiä, mikäli pelkät ”kyllä” ja ”ei” sopivat yksittäisen kysymyksen vastaukseksi. Uskoin avointen kysymysten nostavan esiin myös valmiita ehdotuksia tanssinopettajien työhyvinvoinnin kehittämiseksi myöhemmän tulosten analyysin tueksi. Kysymysten muotoilun jälkeen vastasin kysymyksiin itse ja suoritin testihaastattelun ulkopuoliselle liikunnallisessa työtehtävässä olevalle henkilölle. Näin pyrin tarkistamaan kysymysten ymmärrettävyyttä ja ennakoimaan haastattelun kestoa. Testihaastattelun jälkeen muotoilin kysymyksiä hie-
man, ja kirjoitin ylös mahdollisia selventäviä jatkokysymyksiä.

Viidestä haastattelusta neljä pidettiin Kajaani Dancen tanssikoulun tiloissa ja yksi haastateltavan kotona. Löysimme jokaisen osallistujan kanssa helposti sopivan haastatteluajan heidän toiveidensa perusteella. Haastattelut sujuivat häiriöttömästi, ja ilmapiiri oli rento ja avoin ja tunnelma kiireetön. Muistutin jokaisen haastattelun alussa, ettei kaikkiin

kysymyksiin tarvitse halutessaan vastata ja lisäkysymyksiä saa esittää koska vaan. Haastatteluiden kesto vaihteli noin 45 minuutista tuntiin. Olin varautunut lyhentämään haastatteluja tarvittaessa, koska avointen kysymysten vastausten pituutta on haastavaa arvioida etukäteen. Kaikissa haastatteluissa ehdittiin kuitenkin käydä etukäteen suunnitellut kysymykset läpi, ja kaikki halusivat vastata jokaiseen esittämäni kysymykseen. Haastattelujen nauhoittamiseen käytin Audacity-äänenkäsittelyohjelmaa (Audacity 2017).

4.3 Aineiston analyysi

Haastatteluvaiheen jälkeen haastattelut litteroitiin, jotta aineiston käsittely ja analyysin tekeminen mahdollistuivat (Metsämuuronen, 2006, 122-125). Litteroin haastattelut Microsoft Word-tiedostolle, jonka jälkeen aineistoa oli 14 sivua. Tämän jälkeen pääsin syventymään aineistoon tarkemmin, ja luin sitä useita kertoja läpi kokonaiskäsityksen muodostamiseksi.

Laadullista tutkimusta tehdessä käytetään sisällönanalyysia. Tässä tutkimuksessa hyödynsin induktiivista analyysia, jonka tarkoituksena ei ole testata tiettyä olemassa olevaa teoriaa, vaan tuottaa uutta tietoa käsittelemällä aineistoa yksityiskohtaisesti ja monipuolisesti (Hirsjärvi ym. 2009, 164). Luokittelin kerättyä aineistoa teemoittelun avulla, minkä jälkeen keskeisimpien käsitteiden ja tutkimustehtävän tarkentaminen oli helpompaa. Jaoin aineiston kahteen pääkategoriaan, jotka olivat tanssinopettajien työhyvinvointia tukevat tekijät ja tanssinopettajien työhyvinvointia kuormittavat tekijät. Alakategoriat olivat teoreettisen taustan mukaan asetetut terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. Teemoittelun avulla sain kerättyä aineistosta samankaltaiset vastaukset yhteen ja pystyin seuraamaan niiden toistuvuutta. Aineiston käsittelyn ja analysoinnin jälkeen siirrytään tutkimuksen johtopäätösten esittämiseen ja niiden tulkintaan (Metsämuuronen, 2006, 122-125).

5 Tutkimuksen tulokset

Tässä luvussa esittelen tutkimuksen tulokset seuraavien tutkimustehtävien pohjalta:

- Mikä on tanssinopettajien työhyvinvoinnin tilanne?
- Miten tanssinopettajien työhyvinvointia voidaan kehittää?

Työhyvinvoinnin tilanne on kuvailtu sekä työhyvinvointia ylläpitävien tekijöiden että sitä kuormittavien tekijöiden avulla. Esittelen työhyvinvoinnin tilannetta suorien lainauksien avulla. Olen huolehtinut, ettei haastateltavia voida tunnistaa käytetyistä lainauksista.

5.1 Tanssinopettajien työhyvinvoinnin tilanne

Selvitin haastatteluiden avulla tanssinopettajien kokemuksia työhyvinvoinnin toteutumisesta esittämällä kysymyksiä terveydestä, turvallisuudesta, yhteisöllisyydestä, arvostuksesta ja osaamisesta.

5.1.1 Terveys

Kaikki haastateltavat kokivat terveydentilansa hyväksi tai vähintään tyydyttäväksi. Fyysisen terveyden lisäksi vastauksissa nousi esille psyykinen hyvinvointi.

”...työt sujuu hyvällä perusenergialla eikä stressaa.”

Kaikki haastateltavat kokivat elintapojensa tukevan työhyvinvointia tanssinopettajan työssä. Työhyvinvointia heikentäviksi tekijöiksi mainittiin unen ja levon vähäisyys sekä verensokerien heittely opetusillan aikana.

”Töissä jaksaminen riippuu täysin siitä onko saanut ravintoa riittävästi ja levännyt...”

”Hyvin tukee, olen pitänyt niistä huolta...”

”...kehonhuoltoa on tehtävä enemmän, ja lepoa tarvitsee enemmän.”

”Ravitsemukseen voisi keskittyä paremminkin ottamalla eväitä töihin...”

”...nukkua pitäisi enemmän.”

Neljä haastateltavaa koki työkuormituksen tanssinopettajan työssä korkeaksi. Yksi kuvaili työkuormitusta keskiraskaaksi. Koettuun kuormitukseen vaikuttivat työnkuvan fyysisyys, työn määrä, oma opetustyyli ja persoonallinen tanssityyli, muiden saman alan töiden yhdistäminen tanssinopettajan työhön esimerkiksi tanssijana tai koreografina sekä toisen alan töiden yhdistäminen tanssinopettajan työhön. Kaksi haastateltavista mainitsi, ettei palautumiselle jää riittävästi aikaa suhteessa työn määrään ja fyysisyyteen. Haastatteluissa mainittiin kuitenkin kuormituksen normalisoituminen loppukevättä kohti, kun tunneilla harjoitellaan esityksiä oppilasnäytöksiä varten, ja opettamisen fyysisyys vähenee.

”... pidemmän päälle tällä määrällä ei jaksaisi.”

”Liian iso palautumisen kannalta.”

”...tunneilla liikkuminen ei ole enää kokoaikaista, koska harjoittelemme esityksiä.”

Viidestä haastatellusta kolme oli käyttänyt aikaisemmin työterveyspalveluita, ja he kaikki olivat tyytyväisiä niihin. Yleinen työtyytyväisyys oli korkea, kaikki haastateltavat kertoivat olevansa tyytyväisiä työhönsä. Ajoittain työtyytyväisyyden koettiin laskevan korkeasta työmäärästä johtuvan motivaation laskun tai työssä esiintyvien haasteiden takia.

”...tosi luovaa työtä, josta saa tehdä oman näköistä.”

”...saan opettaa toisille asiaa, josta itse pidän.”

”...yksikään päivä ei ole samanlainen.”

5.1.2 Turvallisuus

Kaikki haastateltavat kokivat työnsä turvalliseksi ja työympäristön toimivaksi. Toimivuuteen vaikuttivat haastateltavien mukaan esimerkiksi tanssisalien joustolattia ja välineiden saavutettavuus. Turvallisuutta tukeviksi tekijöiksi mainittiin turvallinen työyhteisö ja va-

paus suunnitella omaa työtään turvallisuus edellä. Kukaan haastateltavista ei ollut huolissaan työsuhteensa jatkuvuudesta.

”...voi itse määritellä miten paljon toistaa mitäkin liikettä...”

”Joustolattia on iso bonus.”

”En koe (epävarmuutta jatkuvuudesta). Ammattitaitoa on tullut hankittua...”

Turvallisuutta heikentäviksi tekijöiksi neljä haastateltavista mainitsi työliikkeiden aiheuttaman kuormituksen. Tanssinopettajan työnkuvan kuvailtiin olevan kuormittava sellaiseen, ei esimerkiksi lisätöiden takia. Muita yksittäisiä turvallisuutta heikentäviä tekijöitä olivat päätoimipisteen tanssisalien sisäilmaongelmat, muiden tilojen vartioimattomuus opettajien ollessa tanssisaleissa iltaisin, lattian huono kunto muissa toimipisteissä, työasennon aiheuttama kuormitus kirjallisissa töissä sekä fyysiset riskit rasitusvammojen kanssa työskentelyssä.

”...kuormitus on asiaan kuuluvaa.”

”Samoja liikkeitä toistetaan paljon...”

”Aiheutuu isojen nivelien kuormitusta...”

”...näyttöjen (tanssiliikkeet) pitää olla hyviä.”

”...ovien aukipitäminen vaikuttaa (turvallisuuteen), kun henkilökunta on saleissa...”

5.1.3 Yhteisöllisyys

Jokainen haastatteluun osallistunut oli tyytyväinen tanssikoulun työilmapiiriin. Sitä kuvailtiin hyväksi, sallivaksi, ystävälliseksi, yhteisölliseksi, avoimeksi, kannustavaksi, rennoksi, luottavaksi, humoristiseksi ja positiiviseksi. Kaikki haastateltavat kokivat tasa-arvon toteutuvan työpaikalla hyvin. Tasa-arvoa heikentävänä seikkana mainittiin vastuun jakamisen ajoittainen epäselvyys kirjallisten töiden osalta.

”...opetuksellisesti samalla viivalla ja opetuksellinen asia on jaettava.”

Neljä haastateltavaa koki tiedonkulun heikoksi tai siinä olevan parantamisen varaa. Tiedonkulkua kuvattiin myös riittäväksi ja ajoittain hyväksi. Kolme haastateltavaa mainitsi tiedonkulun parantuneen opintosihteerin aloitettua syksyllä 2016. Myös viikkopalaverien kerrottiin helpottavan tiedonkulkua.

”...uusia juttuja lyhyellä varotusajalla, koska koululla on niin monta rautaa tullessa.”

”...välillä oletetaan että tieto saavuttaa.”

”...parantunut kovasti tuottaja-opintosihteerin aloitettua elokuussa...”

Työhyvinvoinnin johtaminen herätti erilaisia yksittäisiä vastauksia. Haastateltavat kertoivat, että työhyvinvointiin kiinnitetään huomiota, mutta rajalliset henkilöstöresurssit suhteessa oppilasmäärään hankaloittavat sitä. Työhyvinvointia kerrottiin tuettavan esimerkiksi kokouksilla, yhteisillä kauden päätöksillä ja fysikaalisten hoitojen kuluhyvityksillä. Työnantajan luottamuksen koettiin edistävän työhyvinvointia, jolloin opettajalle jää vapaus suunnitella työstään omaa jaksamistaan vastaavaa. Työhyvinvoinnin johtamiseen toivottiin lisää suunnitelmallisuutta esimerkiksi kehityskeskusteluiden muodossa.

”Kaikista pidetään hyvää huolta...”

”Kiinnitetään kyllä huomiota siihen, mutta resurssit on pienet...”

”...se voisi olla suunnitellumpaa.”

”...hierontajutut on tosi hyviä.”

5.1.4 Arvostus

Selvitin työssä koettua arvostusta kysymällä haastateltavilta ”Mitä työsi merkitsee sinulle?”, ”Koetko että tekemääsi työtä arvostetaan?” ja ”Koetko saavasi tarpeeksi palautetta tekemästasi työstä?”.

Kaksi haastateltavista kertoi työnsä olevan iso osa omaa identiteettiä. Työn kerrottiin merkitsevän lisäksi elämäntapaa, yhteisöllisyyttä ja yhdessäoloa sekä toimeentuloa. Haastatteluissa mainittiin työllä olevan välillä liiankin suuri merkitys arvomaailmassa.

”...tosi yhteisöllistä ja yhdessä olemista.”

”Tärkeä osa omaa identiteettiä.”

”Opettelen pois siitä ettei työ olisi liian iso osa arvoja...”

Kaikki haastateltavat kokivat, että heidän työtään arvostetaan. Ulkopuolisesta arvostuksesta huolimatta haastatteluissa mainittiin lajin itsekriittisyys tai heikompi arvostus omaa työtä kohtaan. Nuorten oppilaiden kanssa työskennellessä haasteena koettiin opetuksen laadun ja onnistuneen kauden vähäisempi arvostus suhteessa lopputulokseen, kauden esityskoreografiaan. Kaikki haastateltavat kokivat saavansa palautetta tekemästään työstä. Tästä huolimatta useampi haastateltavista toivoi saavansa lisää palautetta esimerkiksi hyvin itsenäisen työnkuvan takia.

”Itsekritiikki tanssissa ja tällä alalla on monesti tosi kovaa...”

”Joskus oppilaiden kanssa tuntuu että maalia arvostetaan matkaa enemmän...”

”...oppilailta saa heti välittömän palautteen.”

”...välillä haluaisi palautetta lisääkin, kun tulee epävarmuuden hetkiä.”

5.1.5 Osaaminen

Kysyin haastateltavilta kysymyksiä osaamisen hyödyntämisestä, sen kehittämisestä ja työn mahdollistamasta luovuudesta. Kaikki kokivat pystyvänsä hyödyntämään osaamistaan työssään hyvin ja kehittämällä osaamistaan kouluttautumalla ja käymällä erilaisilla kursseilla. Lisäksi mainintoja sai osaamisen kehittäminen omatoimisella tiedonhaualla ja opiskelulla, aktiivisella kulttuurikentällä toimimisella ja kollegoiden tuella. Tanssinopettajan työn kerrottiin mahdollistavan jatkuvan ammatillisen kehittymisen hyvin, koska jokai-

nen työpäivä on erilainen. Osaamisen kehittämistä heikentäväksi tekijäksi mainittiin ajanpuute.

”...normi OPS:n saa muotoilla itse ja päättää mihin keskittyy.”

”...kehitys on kyllä jatkuvaa.”

”...kokeilen uusia tekniikoita joista olen lukenut tai nähnyt.”

Neljä haastateltavista vastasi myönteisesti kysymykseen ”Mahdollistaako työsi luovan työskentelyn?”. Kaksi haastateltavaa koki ajanpuutteen olevan suurin luovuutta heikentävä tekijä. Tanssinopettajan työtä kuvattiin luovuutta vaativaksi, minkä takia sen koettiin olevan ajoittain pakotettua, ei työn seuraus. Jatkuvan uusiutumisen, luovan työskentelyn ja ideoinnin mainittiin aiheuttavan henkistä kuormitusta.

”Kyllä tosi luovan.”

”...välillä paperitöitä on niin paljon, että luovaan työhön jää huonosti aikaa.”

”...joutuu uusiutumaan niin paljon, henkinen kuormitus on niin kova ja pankki tyhjenee ideoista”

5.2 Tanssinopettajien työhyvinvoinnin kehittämismahdollisuudet

Esittelen tutkimuksessa esiin nousseita työhyvinvoinnin kehittämismahdollisuuksia yksilön eli työntekijän, työyhteisön ja työorganisaation näkökulmista.

5.2.1 Tanssinopettajan vastuu

Haastatteluissa kuvailtiin, että tanssinopettaja voi huolehtia omasta terveydestään ja työkyvystään elintapojen avulla. Erityisesti ravitsemus, uni ja lepo olivat aiheita, joiden koettiin vaikuttavan tasapainoiseen terveydentilaan ja suorituskykyyn fyysisessä työssä.

Työkuormitus koettiin fyysisyyden lisäksi työmäärän takia korkeana. Usea haastateltava mainitsi tekevänsä tanssinopettajan työn lisäksi muita alan tai toisen alan töitä, joten opettajien oma vastuu sopivan työkuormituksen seuraamisesta ja työn määrän hallinnasta nousi esiin. Muita mainittuja kuormittavuutta helpottavia tekijöitä olivat omasta lämmittelystä huolehtiminen, liikkeiden toistomäärien, tekniikan ja laadun seuraaminen sekä omasta palautumisesta ja kehonhuollosta huolehtiminen. Työhyvinvoinnin edistämisen ja kehittämisen kannalta työntekijän olisi tärkeää tunnistaa omat ajanpuutteen ja kiireen syyt.

Yksilötasolla turvallisuuteen koettiin pystyttävän vaikuttamaan suhteuttamalla opetustapaa omaan jaksamiseen, suunnittelemalla opetusta jaksamisen mukaan, huomioimalla mahdolliset rasitusvammat opetuksessa ja hoitamalla niitä. Ristiriitaiseksi koettiin oman tanssityylin kuormittavuus. Sen muokkaaminen voisi mahdollisesti keventää kuormitusta, mutta samalla sen koettiin olevan tärkeä osa taiteilijuuteen liittyvää persoonallista kädenjälkeä. Haastatteluissa mainittiin kuormituksen keventyminen kauden päättäviä oppilasnäytöksiä kohden, minkä hyödyntäminen oman jaksamisen tueksi on huomion arvoista.

Vaikka arvostuksen kokemiseen vaikuttaa vahvasti koko työyhteisö, haastatteluissa mainittiin muiden arvostuksen vaativan ensisijaisesti tanssinopettajan omaa arvostusta työtään kohtaan. Kehitysehdotuksina esiin nousivat itsearvostuksen kehittäminen, ankaran lajin huomioiminen ja armollisuus sekä jatkuvasta muiden työhön vertaamisesta pois opetteleminen. Työssä osaamista koettiin pystyttävän kehittämään kouluttautumalla niin opettamisen kuin esimerkiksi lajitaitojen osalta. Tanssinopettajan työn kerrottiin vaativan aktiivista osaamisen kehittämistä ja jatkuvaa inspiraation hakemista.

5.2.2 Työyhteisön ja organisaation tuki

Työyhteisön koettiin pystyvän osallistumaan työhyvinvoinnin kehittämiseen erityisesti tukemalla yksilöä tilanteissa, joissa liika itsekriittisyys häiritsee työntekijän jaksamista tai psyykkistä hyvinvointia. Yhteisön tuki mainittiin tärkeäksi silloin, kun työhyvinvoinnin edistäminen vaatii esimerkiksi ylimääräisistä töistä kieltäytymistä. Kukaan haastateltavista ei kokenut ulkopuolista painostusta ylimääräisiin tehtäviin, mutta useampi mainitsi ei-sanan käytön itselleen haastavaksi. Näiden lisäksi työhyvinvoinnin kehittämisen kannalta yhteisöltä toivottiin jatkossakin tukea työn haasteisiin ja korkeaa palautemäärää itsenäisen työnkuvan takia.

Organisaation näkökulmasta työhyvinvoinnin kehittämisen mahdollisuudet liittyivät pääsääntöisesti työhyvinvoinnin johtamiseen, työturvallisuuteen ja yhteisöllisyyden tukemiseen. Organisaatio pystyy kehittämään työhyvinvointia esimerkiksi seuraamalla työntekijöiden työkuormitusta, suunnittelemalla työtä niin, että fyysisestä kuormituksesta palautumiselle jäisi tarpeeksi aikaa ja kiinnittämällä huomiota työn koettuun kiireeseen ja sen syihin. Turvallisuuden kehittämiseksi haastateltavat toivoivat sisäilmaongelmien tutkimista tanssikoulun omissa tiloissa. Lisäksi puutteet muiden toimipisteiden turvallisuudessa olisi hyvä huomioida lukujärjestyksien suunnittelussa.

Yhteisöllisyyteen, arvostukseen ja osaamiseen liittyviksi kehittämis ehdotuksiksi mainittiin tiedonkulun kehittäminen ja parempi ennakointi, vastuun selkeämpi jakaminen kirjallisten töiden osalta sekä työhyvinvoinnin johtamisen suunnitelmallisuuden parantaminen. Tasa-arvon toteutumisen osalta haastatteluissa mainittiin, että uuden yhdenvertaisuussuunnitelman tekeminen on vielä kuluvaan kevään tehtävällä, joten kehittäminen oli aktiivista jo tutkimuksen aikana. Työhyvinvoinnin johtamisen koettiin edistävän työhyvinvointia työnantajan joustavuuden ja luottamuksen takia. Haastatellut kokivat, että heillä oli mahdollisuus suunnitella tulevaa työtä niin, että se sovitetaan yksilön voimavaroihin ja jaksamiseen sopivaksi.

6 Pohdinta

Tässä luvussa teen yhteenvedon tutkimuksen tuloksista peilaten niitä teoreettiseen taustaan. Kuvailen lisäksi tutkimuksen luotettavuutta, eettisyyttä, ammatillista kehittymistäni opinnäytetyön aikana ja esitän jatkotutkimusaiheita.

Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvailla tanssinopettajien työhyvinvoinnin tilaa ja sen kehittämismahdollisuuksia. Toimeksiantajan tavoitteena oli saada tietoa tanssinopettajien työhyvinvoinnista sen ylläpitoa ja kehittämistä varten. Omana tavoitteenani oli syventää osaamistani liikunnan terveysvaikutusten asiantuntijana fyysisesti kuormittavan työnku-
van näkökulmasta, sekä kehittää taitoja toimia liikunta-alan organisaatioiden asiantunti-
ja- tai esimiestehtävissä (Opinto-opas 2014–2015). Tutkimuksen avulla syvensin ym-
märrystäni ammattiryhmän työhyvinvoinnin merkittävimmistä tekijöistä ja haasteista se-
kä organisaation johdon vaikutusmahdollisuuksista niihin. Näyttää siltä, että aikaisem-
min työhyvinvointia ei ole tutkittu tanssinopettajan tai muun vastaavan työtehtävän nä-
kökulmasta, joten yhteiskunnalliseksi tavoitteeksi asetui uuden tiedon tuottaminen.

6.1 Tulosten pohdinta

Tutkimukseni ensimmäisenä tehtävänä oli kuvata tanssinopettajien työhyvinvoinnin ti-
lannetta. Työhyvinvoinnin käsite jakautui tutkimuksessani terveyteen, turvallisuuteen,
yhteisöllisyyteen, arvostukseen ja osaamiseen. Toisena tutkimustehtävänä oli kuvailla,
miten tanssinopettajien työhyvinvointia voitaisiin kehittää.

Tanssinopettajien terveys koettiin hyvänä, ja sitä pystyttiin edistämään elintapojen avul-
la. Haastateltavat nostivat tärkeimpinä terveyttä tukevin elintapoina esille ravitsemuk-
sen, unen ja levon sekä kehonhuollon. Nämä tekijät ovat tärkeitä välittömästi tanssin-
opettajan työkykyyn vaikuttavan ylläpitämis- ja raskautustilanteiden ehkäisyssä (Aalto ym.
2007, 28-31). Työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja tarvittaessa kehittämiseksi tanssinopet-
tajan tulisi huolehtia ruokailun säännöllisyydestä, mikä auttaa pitämään verensokeritasot
tasaisena (Rauramo 2012, 29-30). Lisäksi energiansaannista tulee huolehtia, sillä se
vaikuttaa suoritustekijöihin, raskautuksesta palautumiseen ja vastustuskyvyn ylläpitoon (UKK-
instituutti, 2014). Työhyvinvointia tukevan ravitsemuksen lisäksi riittävä yöuni tukee työ-
hyvinvointia. Aikuiselle suositeltu unen määrä on 6-9 tuntia yössä, mutta raskauden

määrä voi nostaa sen tarvetta. Riittävän palautumisen mahdollistava uni ja lepo ehkäisevät esimerkiksi työtapaturmien syntymistä. (Rauramo 2012, 32–34.)

Vapaa-ajan liikunnan huomiotta jättäminen kehonhuoltoa lukuun ottamatta saattaa johtua tanssinopettajan työnkuvan liikunnallisuudesta, jonka takia muuhun liikuntaan ei jää voimavaroja tai sitä ei koeta tarpeelliseksi. Voidaan olettaa, että terveysliikuntasuositusten mukainen liikuntamäärä (UKK-instituutti 2017) täyttyy tanssinopettajan työssä helposti, jopa yhden työpäivän aikana. Liikunnan terveysvaikutuksista on näyttöä säännöllisenä ja kohtuullisena suoritettuna (Rauramo 2012, 27). Poikkeuksellisen fyysisessä työssä liikunnan terveysvaikutuksia tulee tarkkailla kriittisesti, koska liikunnan määrä saattaa ylittää kohtuullisuuden rajan työntekijän opetustavasta riippuen.

Tutkimus antoi tuloksia siitä, että tanssinopettajien työtyytyväisyys on korkea samalla, kun työkuormitus koettiin poikkeuksellisen korkeaksi. Tätä ristiriitaa voi selvittää alempana esiteltävät tulokset työn arvostuksesta ja sen merkityksestä työntekijälle. Työtyytyväisyys voi parhaimmillaan aiheuttaa työn imua ja vahvaa innostusta, millä on tutkittu olevan yhteyksiä parempaan koettuun terveyteen ja hyvinvointiin työmäärästä huolimatta (Hakala ym. 2010, 10-11). Liikunnanopettajien työhyvinvointia käsitelleessä tutkimuksessa on saatu samanlaisia tuloksia siitä, että työn kuormitusta lisäsi fyysinen rasitus, mutta samalla se koettiin myös mielekkäänä tekijänä ja kutsumuksen osana (Heinisaari, H. & Nousiainen T. 2002, 36-38). Tanssinopettajat kokivat työnsä kuormittavaksi sekä sellaisenaan että erilaisten lisätöiden kanssa. Ne haastateltavat, jotka eivät tehneet tanssinopetuksen lisäksi muita töitä, kuvailivat myös työkuormitusta korkeaksi erityisesti työliikkeistä aiheutuvan fyysisen kuorman takia. Sekä yksilön että yhteisön tasolla olisi tärkeää kiinnittää huomiota työn kuormittavuuteen ja riittävään palautumiseen työkyvyn ja laadun ylläpitämiseksi sekä sairauspoissaolojen minimoimiseksi. Kuormituksen arviointi perustuu aina yksilön kokemukseen voimavarojensa riittävydestä, joten luottamuksellinen ilmapiiri esimiehen ja työntekijän välillä edesauttaa työhyvinvoinnin johtamista (Rauramo, 2012, 43-50.)

Haastateltavat kokivat työnsä turvalliseksi ja työsuhteen jatkuvuus ei aiheuttanut epävarmuutta. Myös työ- ja elinkeinoministeriön mukaan tanssinopettajien työttömyys on vähäistä. Työympäristöä kuvattiin toimivaksi, mutta esille nousi työympäristön turvallisuuden liittyviä kehittämismahdollisuuksia sisäilmaongelmien tutkimisesta ja muissa toimipisteissä olevien turvallisuuspuutteiden huomioimisesta. Olennaista on tiedostaa työympäristön aiheuttamat riskit, jotta vaaratilanteita voidaan ehkäistä (Rauramo, 2012, 70-75). Opettajien työnhyvinvointitutkimuksista tehdyn raportin (Onnismaa 2009) ja tämän tanssinopettajien työhyvinvointia koskevan tutkimuksen valitettavan vähän vertailu-

kelpoisia tuloksia käsiteltyjen työhyvinvoinnin osa-alueiden erojen, esimerkiksi kouluympäristön turvallisuuden takia.

Tutkimuksen mukaan työyhteisön ilmapiiri oli hyvä ja tasa-arvo toteutui esimerkiksi koulutustaustasta tai työsuhteen laadusta riippumatta. Ilmapiirin ja henkilöstön hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, ettei työpaikalla esiinny kiusaamista, häirintää, syrjintää tai muuta epäasiallista kohtelua (Rauramo, 2012, 86-88). Haastatteluissa kerrottiin, että tasa-arvoa tullaan kehittämään vielä saman kevään aikana yhdenvertaisuussuunnitelman muodossa. Tiedonkulkua toivottiin jatkossa kehitettävän lisää organisaation ja työntekijöiden välillä.

Ihmisellä on luonnollisen arvostuksen tarve, joka koostuu sekä sosiaalisesta arvostuksesta että itsearvostuksesta. Tässä tutkimuksessa haastateltavat kokivat sosiaalisen arvostuksen korkeana. Työ koettiin mielekkäänä ja siinä oli jopa niin sanottujen kutsu-mustöiden piirteitä, mikä näkyi itsensä toteuttamisena ja omistautumisena työlle. (Rauramo, 2012, 123-126.) Kehittämismahdollisuutena esille nousi työpaikan palautekulttuurin kehittäminen entistä aktiivisemmaksi.

Tanssinopettajat kokivat pystyvänsä hyödyntämään osaamistaan täysin työssään. Tätä kokemusta edistävät työnantajan luottamus työntekijöitään kohtaan, jonka ansiosta työ oli muokattavissa työntekijälle sopivaksi. Tanssinopettajan työnkuva edellyttää vahvaa omaa lajitaustaa ja esimerkiksi musikaalisuutta, joten spesifiä osaamista voidaan hyödyntää hyvin. Elinikäisen oppimisen termin mukaan työelämässä tapahtuu jatkuvaa oppimista (Rauramo 2012, 146-150). Työpäivien erilaisuus ja jatkuva kehitys nousivat esille myös tässä tutkimuksessa. Lisäksi osaamista kehitettiin kouluttautumalla ja omalla aktiivisella osaamisen kehittämisellä. Osaamisen kehittymistä tuki lisäksi kokemus työn luovuudesta.

6.2 Luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksen tekoa ohjaavat tieteelliset tutkimuskäytännöt. Lähteiden kriittinen tarkastelu ja monipuolisuus kuuluvat tutkimuksen tekoon, ja suora kopioiminen on täysin kiellettyä. Tutkimusten tulosten raportointi vaatii tutkijalta kriittistä otetta, joka ei sekoitu henkilökohtaisiin mielipiteisiin. Tuloksia käsitellään kaunistelematta, ja niille haetaan monipuolisia perusteluita. Tieteellisessä tutkimuksessa tuotetut tulokset ovat aina julkisia. (Hirsjärvi ym. 2009, 21-27.)

Tutkimusprosessin alussa ja sen kuluessa perehdyin monipuolisesti työhyvinvointia käsittelevään kirjallisuuteen ja siitä tehtyihin tutkimuksiin. Haastetta lisäsi vähäiset tanssinopettamiseen liittyvät aikaisemmat tutkimukset, mikä vaati myöhemmässä tutkimusvaiheessa tiedon monipuolista soveltamista kontekstiin sopivaksi. Lähteiden kriittisessä valinnassa huomioin esimerkiksi julkaisemisvuoden ja julkaisijan tarkasti teoriataustan luotettavuuden varmistamiseksi. Koin tutkimusta tehdessä sekä vahvuutena että haasteena tutkimusaiheen, joka vastaa omaa työnkuvaani ja jonka toimeksiantajana oli nykyinen työnantajani. Onnistuin mielestäni suhtautumaan omaan tutkimukseen kriittisesti, enkä antanut henkilökohtaisten mielipiteideni vaikuttaa raportoituihin tuloksiin. Haastatteluvaiheessa koin haastattelijan roolin omaksumisen ja säilyttämisen haastavaksi, koska kaikki osallistujat olivat minulle ennestään tuttuja. Haastavuudesta huolimatta haastattelut sujuivat hyvin ja uskon, että edellä mainitut suhteet auttoivat avoimen haastatteluilmapiirin luomisessa. Valmis opinnäytteeni julkaistaan ammattikorkeakoulujen Theseus-verkkokannassa, joten tutkimuksen tulokset ovat julkisia.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden vahvistamiseksi tarvitaan tarkkaa kuvailua tutkimuksen eri vaiheista. Aineiston luotettavuuden vahvistamiseksi haastattelukysymykset tulee suunnitella tarkkaan. Tutkija osoittaa asiantuntijuuttaan esittämällä tarvittaessa täydentäviä lisäkysymyksiä teemahaastattelun valmiin pohjan tueksi. Haastattelut äänitetään ja litteroidaan, jotta tutkimusaineistoon voidaan palata useita kertoja analyysivaiheessa. Sekä tutkimuksen analyysivaiheen että tulosten raportoinnin tulee olla yksityiskohtaista, selkeää ja loogista, mikä on tärkeää kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuuden kannalta. Lisäksi raportoinnissa voidaan käyttää suoria lainauksia aineistosta, jos se selkeyttää tuloksia lukijalle. Moniulotteista ilmiötä tutkittaessa erityisesti analyysille kannattaa varata paljon aikaa. (Hirsjärvi ym. 2009, 231–233.)

Olen kuvannut opinnäytetyössäni sen teoreettisia lähtökohtia, tutkimusprosessin etenemistä ja tutkimuksen tuloksia. Valittuun teoreettiseen viitekehykseen pohjalta suunnitelin haastattelukysymykset, joita tarkennettiin ja korjattiin ennen varsinaisia haastatteluita. Varauduin kysymään lisäkysymyksiä, mikäli vastaukset jäisivät vajaaksi tai ne ymmärrettäisiin toisella tavalla. Äänityksen ja litteroinnin jälkeen palasin kirjalliseen aineistoon useasti tulosten raportoinnin ja pohdinnan aikana. Olen pyrkinyt kuvaamaan analyysivaihetta yksityiskohtaisesti ja kuvailevasti luotettavuuden lisäämiseksi. Hyödynsin tanssinopettajien työhyvinvoinnin tilanteen kuvailussa suoria lainauksia kerätystä aineistosta, jotta lukija saisi paremman käsityksen tuloksista.

Tämän tutkimuksen luotettavuutta heikentää tiukka aikataulu, jonka takia analyysivaihe oli kiireinen. Tulosten luotettavuutta arvioitaessa tulee lisäksi ottaa huomioon haastattel-

tavien työtilanteiden erilaisuus. Kaikki tutkimukseen osallistuneet opettivat eri määrän tunteja viikossa ja työsopimuksien erojen takia esimerkiksi vastuu kirjallisista töistä vaihteli. Tämä voi vaikuttaa koettuun työhyvinvointiin. Haastatteluvaiheessa tietyt moniulotteisia käsitteitä (esimerkiksi työhyvinvoinnin johtaminen) sisältäneet kysymykset tuottivat useita yksittäisiä vastauksia. Tulosten tulkinnassa tulee katsoa kriittisesti, johtuiko toistuvuuden puute käsitellyn ilmiön monipuolisuudesta vai haastattelukysymysten epäselvyydestä ja tulkinnanvaraisuudesta.

Eskolan ja Suorannan (1998, 212–213) mukaan laadullisen tutkimuksen luotettavuuden kriteereinä toimivat tulosten uskottavuus, siirrettävyys ja vahvistuvuus. Uskottavuutta voidaan lisätä varmistamalla, että tutkijan käsitykset vastaavat tutkittavien käsityksiä tutkimuksen kohteesta. Tässä tapauksessa kysymysten muotoilu jo haastattelua suunniteltaessa ja esimerkiksi työhyvinvoinnin käsitteen avaaminen korostuvat. Siirrettävyyden arvioiminen voi olla haastavaa, koska tulosten yleistäminen ei kuulu laadulliseen tutkimukseen. Aikaisempiin tutkimuksiin verraten voidaan kuitenkin mahdollisesti tehdä johtopäätöksiä, jotka ovat siirrettävissä samaa työnkuvaa toteuttaviin muihin työympäristöihin. Tällöin puhutaan tulosten vahvistuvuudesta.

Olen huolehtinut tulosten uskottavuudesta jo haastatteluvaiheessa avaamalla haastateltaville työhyvinvoinnin ja esimerkiksi työhyvinvoinnin johtamisen tarkoitusta tässä tutkimuksessa. Korostin haastattelutilanteissa, että kysymysten tarkentaminen on sallittua. Tämän tutkimuksen tulokset eivät ole yleistettävissä tanssinopettajien työhyvinvointiin yleisesti, koska ne koskevat Kajaani Dancen tanssikoulua ja otos oli pieni.

Onnistunut tutkimus vaatii tekijältään eettistä toimintaa. Hyviin tieteellisiin tutkimuskäytäntöihin kuuluvat ihmisarvoa kunnioittavat tiedonhankintatavat. (Hirsjärvi ym. 2009, 23–27.) Tässä tutkimuksessa huolehdin, että osallistujat saivat tarpeeksi ennakkotietoja opinnäytetyöstäni, tuloksien julkaisusta ja yksityisyyden suojasta. Tutkimuslupien kirjoittamisen jälkeen siirryin haastatteluvaiheeseen. Selkeiden haastattelukysymysten suunnittelun jälkeen on hyvä tarkastuttaa kysymysten ymmärrettävyys ulkopuolisella henkilöllä ja suorittaa koehaastatteluita. Tämän jälkeen haastattelut pidettiin rauhallisessa ja tutussa paikassa tanssikoulun tiloissa tai haastateltavan kotona. Tiedonkeruun jälkeen säilytin aineistoa huolellisesti luottamuksellisuuden takaamiseksi. Tutkimuksen raportoinnin jälkeen litteroitu aineisto hävitetään. (Metsämuuronen, 2006, 111–115.)

6.3 Ammatillinen kehittyminen

Ammattikorkeakoulu on asettanut kaikille opiskelualoille yhteiset kompetenssit eli työelämävalmiudet sekä jokaisen alan omat kompetenssit, jotka tutkinnosta valmistuvan tulisi hallita. Yhteiset kompetenssit huomioiden opinnäytetyöni kehitti oppimisen taitoja, eettistä osaamista ja työyhteisöosaamista. Oppimisen taidoista tiedon hankkiminen, käsitteleminen ja kriittinen arviointi korostuivat tutkimusta tehdessä. (Opinto-opas 2014.) Tutkimuksen aikana hankin monipuolisesti tietoa teoreettista viitekehystä varten. Tutustuin useisiin tanssia ja tanssin opettamista, työhyvinvointia ja sen kehittämistä käsitteleviin lähteisiin. Teoriatiedon soveltaminen työn kontekstiin ja tutkimukseen kehitti tiedon käsittelytaitoja, mutta erityisesti kriittistä arviointikykyä. Haastetta toivat vähäiset aikaisemmat työhyvinvointitutkimukset, jotka olisivat kytköksissä tanssiin tai liikuntaan ammattina. Tämä vaati monipuolista lähteiden käyttöä, tiedon soveltamista ja arviointia sen sopivuudesta ja oikeellisuudesta.

Eettisen osaamisen kompetenssiin kuuluvat esimerkiksi vastuullisuus ja ammattieettiset toimintatavat (Opinto-opas 2014). Erityisesti tutkimuksen loppuvaiheessa kirjoittamisprosessi oli hyvin itsenäistä työskentelyä, joka vaati vastuunottoa ja haastavienkin päätöksien tekemistä. Koin kuitenkin saaneeni ohjausta aina tarvittaessa sekä oppilaitoksen että toimeksiantajan suunnalta, mikä auttoi ammatillista kehittymistä huomattavasti. Opinnäytetyöprosessin aikana tutustuin eettisiin toimintatapoihin myös tieteellisen tutkimuksen näkökulmasta. Työyhteisöosaamisen kompetenssissa on mainittu työyhteisön jäsenenä toimiminen ja sen hyvinvoinnin edistäminen, työelämän viestintä- ja vuorovaikutustilanteet sekä henkilökohtaisten työelämäyhteyksien luominen (Opinto-opas 2014). Olin onnekas pystyessäni yhdistämään koulutuksen loppuun ajoittuneen opinnäytetyön nykyisiin työtehtäviini Kajaani Dancen tanssikoulussa, mikä paitsi helpotti opintojen ja työelämän yhdistämistä myös edisti yllä mainittuja työyhteisöosaamisen osa-alueita ai-doissa tilanteissa.

Liikunnan ja vapaa-ajan koulutusalan omista kompetensseista pääsin selkeimmin kehittämään ihmisen hyvinvointi- ja terveysliikuntaosaamista sekä liikunnan yhteiskunta-, johtamis- ja yrittäjyysosaamista (Opinto-opas 2014). Ymmärsin tutkimusta tehdessä työhyvinvoinnin laajuuden ilmiönä, ja pääsin tarkastelemaan sitä fyysisen työn näkökulmasta. Tämä kehitti ymmärrystä liikuntaharjoittelun vaikutusmekanismeista elimistössä silloin, kun harjoitusmäärät ovat hyvin suuria ja palautumiselle ei välttämättä ole tarpeeksi aikaa ennen seuraavaa suoritusta. Työhyvinvointi on ajankohtainen aihe, johon perehtyminen vahvistaa taitoja toimia liikunnan terveysvaikutusten asiantuntijana työyhteisössä tai ul-

kopuolisena ammattilaisena. Toiseen tutkimustehtävään, työhyvinvoinnin kehittämistarpeisiin, syventyminen kehitti taitoja suunnitella terveyttä ja toimintakykyä edistävää, tässä tapauksessa palauttavaa ja työkykyä edistävää liikuntaa. Koska opinnäytetyöni käsiteli myös työhyvinvoinnin johtamista, kehitin taitoja toimia liikunta-alan organisaatioiden asiantuntija- ja esimiestehtävissä.

6.4 Jatkotutkimusaiheet

Tutkimukseni tulokset rajautuvat hyvin tarkasti tiettyyn kontekstiin, työyhteisöön ja työnkuvaan. Jatkossa olisi mielenkiintoista selvittää, onko isommilla paikkakunnalla työskentelevillä tanssinopettajilla samankaltaisia kokemuksia työhyvinvoinnista, vai vaikuttaako esimerkiksi mahdollinen kilpailu työpaikoista koettuun työhyvinvointiin. Tässä tutkimuksessa tanssikoulun oma toimipiste muiden tilojen lisänä voi vaikuttaa yhteisöllisyyteen ja ilmapiiriin työpaikalla, joten useissa toimipisteissä toimivien organisaatioiden työhyvinvointitutkimus voisi tuottaa täysin toisenlaisia tuloksia.

Tutkimukseen osallistuneiden taustat eivät vaikuttaneet tuloksiin, joten jatkotutkimusaiheena voisi olla selvittää, miten esimerkiksi koulutustausta tai työuran pituus on yhteydessä tanssinopettajan työhyvinvoinnin toteutumiseen. Rajauksia tutkimustehtäviin voisi tehdä työsuhteen tai työnkuvan näkökulmasta tutkimalla vakituksessa työsuhteessa olevia, yrittäjänä toimivia tai freelancerina useassa työpaikassa opettavia tanssinopettajia. Eri tanssilajien lajianalyysija hyödyntämällä työhyvinvointia tai työn kuormittavuutta voitaisiin tutkia opetuslajit tai opetusryhmien tasot huomioiden.

Koska työhyvinvointi on laaja ilmiö, voitaisiin jatkossa tutkia tarkemmin sen eri osa-alueita. Liikunnan kompetenssit huomioiden tutkimuksen teoreettinen viitekehys voisi esimerkiksi pohjata tanssinopettajan terveyteen ja sen sekä työkyvyn edistämiseen elintavoilla. Laadullisten jatkotutkimusaiheiden lisäksi määrällinen tutkimus tanssinopettajan työhyvinvoinnin kuormittavuustekijöistä tukisi jatkotutkimusten tekoa myöhemminkin. Tanssinopettajien työhyvinvointi osoittautui opinnäytetyön aikana vähän tutkituksi aiheeksi, joten yhteiskunnallisesti katsottuna kaikki ilmiötä syventävät ja uutta tietoa luovat tutkimukset voivat tukea tanssinopettajien työn suunnittelua ja työhyvinvoinnin edistämistä jatkossa.

7 Johtopäätökset

Tutkimukseni pohjalta tein seuraavat johtopäätökset:

1. Tanssinopettajat kokivat terveytensä hyväksi ja sitä tuettiin terveellisillä elämäntavoilla. Riittävän ravitsemuksen, unen ja levon merkitys korostuu liikuntaa sisältävässä työssä, joten työntekijä voi edistää työhyvinvointiaan huolehtimalla näistä.
2. Työkuormitus koettiin korkeana sen poikkeuksellisen fyysisyyden sekä korkean määrän takia. Sekä yksilön että organisaation vastuulla on seurata, että työn vaatimukset vastaavat työntekijän voimavaroja.
3. Tanssinopettajan työ koettiin turvalliseksi ja työympäristö toimivaksi. Toimitilojen turvallisuuspuutteisiin tulisi jatkossa kiinnittää huomiota riskien välttämiseksi.
4. Työyhteisön ilmapiiri koettiin hyväksi ja tasa-arvo toteutui. Tiedonkulkua tulisi jatkossa kehittää ja työhyvinvoinnin johtamiseen kaivattiin lisää resursseja.
5. Työn merkitys tekijälleen oli korkea. Tanssinopettajat kokivat ulkopuolista arvostusta, mutta itsekriittisyyden koettiin olevan läsnä työn tekemisessä, mikä lisää henkistä kuormitusta. Palautetta toivottiin lisää itsenäisen työn takia. Saatuja tuloksia voidaan kehittää aktiivisella palautekulttuurilla.
6. Tanssinopettajat pystyivät hyödyntämään osaamistaan työssään. Osaamisen kehittämisessä korostuu jatkuva oppiminen, kouluttautuminen ja työntekijän oma aktiivisuus.

Lähteet

Aalto, R., Antikainen, S., & Tanskanen, R. (2008). Kunto-ohjaajan opas: Hyvästä vieläkin paremmaksi. Jyväskylä: WSOYpro: Docendo.

Allergia- ja Astmaliitto ry & Hengityслиitto ry. Sisäilmaopas. Viitattu 1.5.2017. <http://www.hengityслиitto.fi/sites/default/files/oppaat/sisailmaopas.pdf>

Audacity (2017). About Audacity. Viitattu 20.4.2017. <http://www.audacityteam.org/abot/>

Eskola, J. & Suoranta, J. (1998). Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Hakala, L.; Harju, R., Manka, M-L. & Nuutinen, S. (2010). Työn iloa ja imua – työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos Tampereen yliopisto.

Heinisaari, H. & Nousiainen, T. Naisliikunnanopettajien kokemuksia työssä jaksamisesta. 2002. Jyväskylän yliopisto.

Hirsjärvi, S., Remes, P., & Sajavaara, P. (2009). Tutki ja kirjoita (15. uud. p. ed.). Helsinki: Tammi.

Kajaanin Ammattikorkeakoulu (2014). Opinto-opas, Liikunnanohjaaja (AMK), Liikunnan ja vapaa-ajan koulutus 2014-2015. Viitattu 5.3.2017. <http://kamk.fi/loader.aspx?id=985bc899-540a-4171-a9fd-b3595e540fe6>

McLeod, S. (2007). Maslow's Hierarchy of Needs. Viitattu 8.3.2017. <http://www.simplypsychology.org/maslow.html>

Metsämuuronen, J. (2006). Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Helsinki: International Methelp Ky.

Oikeusministeriö (2002). Työturvallisuuslaki 738/2002. Viitattu 8.3.2017. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Palokangas, M. (2016). Kajaani Dancen tanssikoulu. Viitattu 5.3.2017. <http://www.kajaanidance.fi/tanssikoulu-kajaani-dance-tanssiteatteri.html>

Onnismaa, J. (2010). Opettajien työhyvinvointi: Katsaus opettajien työhyvinvointitutkimuksiin 2004-2009. Helsinki: Opetushallitus.

Palvelualojen työnantajat PALTA ry, Suomen Tanssioppilaitosten Liitto STOPP ry & Teatteri- ja Mediatyöntekijät ry (2012). Tanssinopettajien työehtosopimus 1.5.2012-31.3.2016. Viitattu 6.3.2017. <http://www.teme.fi/files/1240/opetes.pdf>

Partinen, M. (2013). Mitä uni on? Uniliitto ry:n jäsen- ja tiedotuslehti: Uniuutiset 1/2014, 3 – 4.

Rauramo, P. (2012). Työhyvinvoinnin portaat: Viisi vaikuttavaa askelta (2. uud. p. ed.). [Helsinki]: Edita.

Sinisammal, J. (2011). Työhyvinvoinnin ja työympäristön kokonaisvaltainen kehittäminen – tuloksia osallistuvista tutkimus- ja kehittämisprojekteista sekä asiantuntijahaastatteluisista. Oulu: Oulun yliopisto.

Terävä, K., & Mäkelä-Pusa, P. (2011). Esimies työhyvinvointia rakentamassa. Helsinki: Kuntoutussäätiö.

Työ- ja elinkeinoministeriö. Tanssitaiteilija. Viitattu 6.3.2017. http://www.ammattinetti.fi/ammattit/detail/168_ammatti

UKK-instituutti (2017). Liikuntapiirakka aikuisille. Viitattu 5.3.2017. <http://www.ukkinstituutti.fi/liikuntapiirakka/liikuntapiirakka-aikuisille>

UKK-instituutti (2014). Terve urheilija: Energiansaanti. Viitattu 5.3.2017. <http://www.terveurheilija.fi/kymppiympyra/urheilijanravitsemus/energiansaanti>

Valtion ravitsemusneuvottelukunta (2014). Terveystta ruoasta - Suomalaiset ravitsemussuosituksset 2014.

World Health Organization WHO. Constitution of WHO: principles. Viitattu 5.3.2017. <http://www.who.int/about/mission/en/>

Haastattelupohja

Terveys

- Millaiseksi koet terveydentilasi?
- Millä tavalla elintapasi (ravitseminen, liikunta, uni ja lepo, päihteettömyys) tukevat työhyvinvointia tanssinopettajan työssä?
- Kuvaile työkuormituksesi tilaa?
- Oletko käyttänyt työterveyspalveluita? Millainen kokemus sinulla on niistä?
- Oletko tyytyväinen nykyiseen työhösi? (Kuvaile, miksi olet/et ole tyytyväinen?)

Turvallisuus

- Koetko työsi turvalliseksi (fyysinen/sosiaalinen)? (Mitkä tekijät vaikuttavat siihen?)
- Aiheutuuko työasennosta tai työliikkeistä mielestäsi ylimääräistä kuormitusta? (Millaista?)
- Onko työympäristösi toimiva ja turvallinen?
- Koetko epävarmuutta työsuhteesi jatkuvuudesta?

Yhteisöllisyys

- Minkälainen ilmapiiri työyhteisössä on?
- Miten tasa-arvoisuus toteutuu työpaikallanne?
- Minkälaisena koet tiedon kulun työpaikallanne?
- Mitä mieltä olet työhyvinvoinnin johtamisesta työpaikallanne? Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, joka tukee työntekijän elämänhallintaa.

Arvostus

- Mitä työsi merkitsee sinulle?
- Koetko että tekemääsi työtä arvostetaan?
- Koetko saavasi riittävästi palautetta tekemästäsi työstä?

Osaaminen

- Pystytkö hyödyntämään osaamistasi työssäsi?
- Miten kehität osaamistasi työssäsi?
- Mahdollistaako työsi luovan työskentelyn?
- Haluaisitko vielä kertoa lisää/täydentää vastauksia?

HYVÄ TUTKIMUKSEEN OSALLISTUJA

Teen Liikunnanohjaajan AMK-tutkinnon opinnäytetyötä tutkimuksena, jonka aiheena on ”Tanssinopettajien työhyvinvoinnin kehittäminen Kajaani Dancen tanssikoulussa”. Tutkimuksen tarkoituksena on kuvailla tanssinopettajien työhyvinvoinnin nykyistä tilaa ja sen kehittämismahdollisuuksia. Tavoitteena on tuottaa toimeksiantajalle tietoa, jota voidaan hyödyntää tanssinopettajien työhyvinvoinnin ylläpitämisessä ja kehittämisessä. Samalla syvennän osaamistani liikunnan terveysvaikutusten asiantuntijana fyysisesti kuormittavan työnkuvan näkökulmasta. Tutkimuksen avulla pystyn jatkossa ymmärtämään ammattiryhmän työhyvinvoinnin merkittävimpiä tekijöitä ja mahdollisia haasteita, sekä avaamaan organisaation johdon vaikutusmahdollisuuksia näihin.

Tutkimuksen aineisto kerätään työhyvinvointia käsittelevillä yksilöhaastatteluilla. Kerätyt tiedot käsitellään laadullisin menetelmin, ja tulokset raportoidaan niin, etteivät yksittäisen henkilön tiedot ole tunnistettavissa. Kaikki tutkimukseen liittyvä tapahtuu luottamuksellisesti. Osallistujia ei mainita nimeltä tutkimuksen raportoinnissa ja kerättyä tutkimusaineistoa säilytetään huolella. Antamanne vastaukset jäävät ainoastaan tutkijan käyttöön, jota sitoo vaitiolovelvollisuus.

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista alla olevan kirjallisen suostumuksen perusteella. Vastaan lisäkysymyksiinne mielelläni.

Ystävällisin terveisin

Sini Tuura

sinituura@kamk.fi

+358 50 400 1560

SUOSTUMUSLOMAKE TUTKIMUKSEEN OSALLISTUMISEKSI

Olen saanut riittävästi tietoa ”**Tanssinopettajien työhyvinvoinnin kehittäminen Ka-
jaani Dancen tanssikoulussa**” tutkimuksesta. Olen tietoinen siitä, että osallistumiseni
on vapaaehtoista ja että voin keskeyttää osallistumiseni milloin tahansa ilman, että se
vaikuttaa mitenkään kohteluuni nyt tai vastaisuudessa.

Ymmärrän, että antamiani vastauksia käsitellään ehdottomasti luottamuksellisesti. Tulok-
set raportoidaan siten, etteivät henkilötietoni ole niistä tunnistettavissa. Osallistun vapaa-
ehtoisesti tutkimukseen ymmärtäen, ettei tutkimuksen tekijä luovuta henkilökohtaisia
vastauksiani kenellekään ulkopuoliselle.

Paikka ja päiväys _____

Allekirjoitus _____

Nimen selvennys _____

